

Jurnal Bisma Cendekia

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

The Influence of Organizational Culture towards Employee Performance

Dewi Shinta Wulandari Lubis ¹⁾*

1) Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 66 orang karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard Batam yang menjadi responden. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture on employee performance. This research was conducted on 66 employees of PT. Bandar Abadi Shipyard Batam who was the respondent. The variables observed in this study consisted of organizational culture and employee performance. Data were collected by distributing questionnaires and literature study, questionnaires were developed from the indicators of each variable which were the observations. The data test was conducted with validity and reliability, while the data analysis used simple linear regression, with hypothesis testing using the coefficient of determination and partial test. The results of this study indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bandar Abadi Shipyard.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan peranan penting di dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di dunia pekerjaan maupun bisnis. Berdasarkan komunikasi tersebut terciptalah kerja sama antara karyawan dan pimpinan. Sehingga kinerja yang di hasilkan bisa bermanfaat dan menunjang kinerja setiap karyawan atau staf. Tanpa adanya komunikasi semua pekerjaan yang dijalankan tidak bisa berjalan dengan baik. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, komunikasi bukan hanya berbicara langsung dengan manusianya, sekarang sudah bisa berkomunikasi masalah pekerjaan dengan mudah, yaitu melalui jaringan seluler, email, dan internet lainnya. Salah satu sumber yang terpenting dalam perusahaan terkait dalam kerja sama tim adalah sumber daya manusia yaitu para karyawan dan staf yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni dalam menjalankan kinerja karyawan. Sumber daya manusia sangat punya peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu beberapa perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan demi tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Hotel AryaDuta Manado" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama kelompok secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Peneliti lain yang dilakukan oleh Sianipar (2015) yang berjudul "Pengaruh kerjasama dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiphone Mobile Indonesia Tbk" dengan hasil penelitian Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Survey awal di objek penelitian mengidentifikasi bahwa di perusahaan pimpinan sering kali menemukan masalah-masalah yang dihadapi, baik itu tingkah para karyawan atau stafnya sendiri misalnya seperti mangkir kerja, terlambat masuk kerja, tidak mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan, tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, timbulnya *defect* menyebabkan *customer claim* dan penurunan loading akibat kurang kerjasama dan kurang komunikasi baik, sehingga pimpinan harus bijak dalam mengambil keputusan dan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 66 orang karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard yang menjadi responden. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi dengan indikator arah organisasi, dukungan dari pimpinan dan manajemen, dan pola komunikasi, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikatornya terdiri dari kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan kuantitas kerja. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah responden
≤ 20 tahun	10
21-30 tahun	33
31-40 tahun	12
41-50 tahun	10
≥ 51 tahun	1
Jumlah	66

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden mayoritas di usia 21-30 tahun ini artinya termasuk dalam usia produktif. Perusahaan lebih mempercayai karyawan pada usia produktif, karena karyawan yang bekerja dalam usia produktif dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu secara umum memiliki kondisi fisik yang lebih kuat, sehingga dapat melakukan tugas berat, dan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden
Laki-laki	51
Perempuan	15
Jumlah	66

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan responden perempuan, ini menunjukkan bahwa selain usia produktif, pekerjaan di perusahaan ini lebih banyak menggunakan aktifitas fisik.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah responden
≤ 1	32
1-5	18
6-10	11
11-15	4
> 15	1
Jumlah	66

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja dari 1-5 tahun lebih banyak, hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah cukup lama bekerja di perusahaan.

2. Hasil Uji Validasi dan Reabilitas

Tabel 4. Uji validasi variabel budaya organisasi

Item	Rhitung	Keterangan
X.1	0,531	valid
X.2	0,675	valid
X.3	0,670	valid
X.4	0,597	valid
X.5	0,354	valid
X.6	0,480	valid
X.7	0,343	valid
X.8	0378	valid
X.9	0,322	valid
X.10	0,343	valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing instrument variabel budaya organisasi memiliki nilai r-hitung > 0.242, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 5. Uji Validasi variabel kinerja karyawan

Item	Rhitung	Keterangan
Y.1	0,564	valid
Y.2	0,454	valid
Y.3	0,247	valid
Y.4	0,589	valid
Y.5	0,522	valid
Y.6	0,277	valid
Y.7	0,531	valid
Y.8	0,464	valid
Y.9	0,290	valid
Y.10	0,443	valid

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji validitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing instrument variabel kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung > 0.242, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Budaya organisasi (x)	0.794	Reliabel
2.	Kinerja karyawan (y)	0.763	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel diatas nilai 0.6, ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk dijadikan alat ukur.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Table 7. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	22,171	4,031		5,501	,000
	Budaya organisasi (x)	,466	,096	,518	4,844	,000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y=22.171 + 0.466X$. Pada model regresi linear diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 22.171, ini artinya jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 22.171. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya kinerja karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard Batam dapat dipengaruhi oleh budaya oraganisasi.

4. Hasil uji hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil pengujian koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,257	3,10964

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.268 atau 26.8%, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard, sedangkan sisanya 73.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria jika thitung > ttabel maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak berpengaruh, sedangkan jika thitung > ttabel maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara parsial penelitian berpengaruh.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,171	4,031		5,501	,000
Budaya organisasi (x)	,466	,096	,518	4,844	,000

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi sebesar 22.171 dan signifikan sebesar 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai thitung 22.171 > dari nilai ttabel 1.699 dan nilai signifikan kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Abadi Shipyard Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsi. (2012). *Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Negeri Jakarta*.
- Dermawan. (2016). No Title No Title. *Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015*, 1. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Dermawan. R., & Curtis, S. (2013). No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Edison, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi. (2016). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianty, Divianto, Hidayat, R., Fatmariyani, & Rohana, T. (2019). The perception on technology acceptance to the behaviors on the use of social media for marketing and its implications on the turnover of creative industry MSMEs in villages. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012216. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012216>
- Hasibuan. (2012). Indikator Kinerja Karyawan PT . Astra International , Tbk Daihatsu Malang. Malang: *Universitas Brawijaya Malang 8*(1), 1–10.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students

- decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-8.
- Jaya, A. W. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Persero Cabang Yogyakarta*.
- Mangkunegara. (2011). *Tujuan dan Manfaat Kinerja Pada PT. Bank Tabungan Negara Padang*. Statewide Agricultural Land Use Baseline 2015, 1. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pratama, Y. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*.
- Riani. (2011). *Bab 2 Landasan Teori 2.1*, (1992), 7-23.
- Riani. (2011). *Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9-35.
- Sabdillah, R., Hidayat, R., Lubis, D. S. W., & Wardayani, W. (2017). Influence of Celebrity Endorser Raisa Andriana in Advertisement on Magnum Ice Cream Brand Image on the Transmart Costumers. *Journal Online Jaringan Pengajian Seni Bina (JOJAPS)*, 10, 112-115.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2012). *Populasi dan sampe* 10.1017/CBO9781107415324.004
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (4st ed.)*. Bandung: Alfabeta. .
- Suharso .(2012). *Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*.
- Wibowo. (2011). *Kierja Karyawan Tenaga Edukatif Pada PT UD*. *Jurnal Manajemen*, 17-35.